



Assemblée générale

Distr. générale
16 avril 2020
Français
Original : anglais

Conseil des droits de l'homme

Quarante-quatrième session

15 juin-3 juillet 2020

Point 3 de l'ordre du jour

**Promotion et protection de tous les droits de l'homme,
civils, politiques, économiques, sociaux et culturels,
y compris le droit au développement**

Les droits humains des femmes dans un monde du travail en mutation

Rapport du Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles

Résumé

Dans le présent rapport, le Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles analyse, sous l'angle de la dimension de genre, les principales transformations en cours dans le monde du travail, y compris les changements technologiques et démographiques, l'accélération de la mondialisation et le passage à des économies durables. Il souligne la nécessité de mettre l'accent sur la lutte contre la discrimination structurelle et systémique que subissent déjà les femmes dans tous les domaines de la vie, qui les expose à de nouvelles formes de discrimination. Il fait le point des difficultés et perspectives nées de ces tendances, dans le contexte de l'exercice par les femmes de leurs droits au travail et de leurs droits en tant que travailleuses, et présente une vision du monde du travail qui commence par les droits humains des femmes et transforme le modèle économique actuel par la redistribution du pouvoir et des ressources.



I. Introduction

1. Le présent rapport rend compte des activités menées par le Groupe de travail sur la discrimination à l'égard des femmes et des filles depuis la présentation de son précédent rapport (A/HRC/41/33) en mai 2019 jusqu'en mars 2020, et contient une analyse sur le thème des femmes dans un monde du travail en mutation, marqué par de rapides et profondes transformations. Le Groupe de travail analyse en quoi ces changements annoncent de nouvelles difficultés et ouvrent de nouvelles perspectives au regard de l'exercice, par les femmes, de leur droit au travail et de leurs droits en tant que travailleuses.

II. Activités

A. Sessions

2. Pendant la période considérée, le Groupe de travail a tenu des sessions à Genève, à Addis-Abeba et à New York. À sa vingt-cinquième session, tenue à Genève du 10 au 14 juin 2019, il a rencontré des représentants de l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes) et du Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH), ainsi que l'Expert indépendant chargé d'examiner les effets de la dette extérieure et des obligations financières internationales connexes des États sur le plein exercice de tous les droits de l'homme, en particulier des droits économiques, sociaux et culturels, et l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Il a pu consulter des experts sur la gestation pour autrui, la situation des droits humains des femmes et des filles roms, et les droits des femmes dans un monde du travail en mutation. Il a également rencontré des représentants des États membres.

3. À sa vingt-sixième session, qui s'est tenue pour la première fois en Afrique, à Addis-Abeba, du 21 au 25 octobre 2019, le Groupe de travail a rencontré des représentants des entités régionales des Nations Unies et des États et institutions membres de l'Union africaine. Il a pu consulter des défenseuses africaines des droits humains sur les questions relatives aux droits en matière de santé sexuelle et procréative, aux droits des filles et à l'évolution du monde du travail. Il s'est également entretenu avec des organisations éthiopiennes et des institutions indépendantes de défense des droits de l'homme et a rencontré le Président éthiopien, M. Sahle-Work Zewde.

4. À sa vingt-septième session, tenue à New York du 27 au 31 janvier 2020, le Groupe de travail a rencontré des représentants d'ONU-Femmes et du HCDH, ainsi que le Sous-secrétaire général aux droits de l'homme et le Représentant spécial du Secrétaire général chargé de la question de la violence contre les enfants, et a tenu une visioconférence avec l'Expert indépendant sur la protection contre la violence et la discrimination fondées sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre. Il a également pu consulter des experts sur la question de la participation des filles et celle des droits en matière de santé sexuelle et procréative en situation de crise.

B. Visites de pays

5. Le Groupe de travail s'est rendu en Grèce du 1^{er} au 12 avril 2019 (A/HRC/44/51/Add.1), puis en Roumanie du 24 février au 6 mars 2020 (le rapport concernant cette visite sera présenté au Conseil des droits de l'homme en juin 2021). Il remercie les gouvernements de ces pays pour leur excellente coopération et encourage les autres États à répondre favorablement à ses demandes de visite.

C. Communications et communiqués de presse

6. Au cours de la période considérée, le Groupe de travail a adressé des communications aux gouvernements, à titre individuel ou conjointement avec d'autres titulaires de mandat.

Ces communications portaient sur des sujets relevant du mandat du Groupe de travail, dont les lois et pratiques discriminatoires, les allégations d'agressions à l'égard des défenseuses des droits humains, les violences fondées sur le genre et les atteintes au droit à la santé sexuelle et procréative¹. Le Groupe de travail a aussi publié des communiqués de presse et des déclarations, à titre individuel ou conjointement avec d'autres titulaires de mandat et des mécanismes régionaux².

D. Autres activités

7. Depuis son précédent rapport au Conseil des droits de l'homme, le Groupe de travail a mené de nombreuses autres activités, notamment en participant à des consultations régionales et à des réunions d'experts et en rencontrant les parties prenantes. En tant que membre de la Plateforme des mécanismes d'experts indépendants sur l'élimination de la discrimination et de la violence à l'égard des femmes, il a contribué activement à renforcer la coopération entre les mécanismes mondiaux et régionaux de défense des droits des femmes, y compris par des déclarations conjointes et la publication « Égalité des sexes : le point sur les droits des femmes 25 ans après Beijing ». On trouvera des informations plus détaillées sur le site Web du Groupe de travail.

III. Analyse thématique : les droits humains des femmes dans un monde du travail en mutation

A. Introduction

8. Ces dernières années, les organisations internationales et les experts se sont de plus en plus intéressés aux effets qu'auront sur le monde du travail des phénomènes tels que l'évolution technologique, les changements démographiques, l'accélération de la mondialisation, la dégradation de l'environnement et la transition vers des emplois durables. Il existe peu d'analyses présentant, sous l'angle de la dimension de genre, ces phénomènes qui soulèvent d'importantes difficultés mais ouvrent aussi de nombreuses perspectives en ce qui concerne les droits humains des femmes. Le présent rapport se concentre sur le droit des femmes au travail et les droits de celles qui travaillent et propose une vision du monde du travail qui commence par les droits humains des femmes, en tenant compte du contexte actuel et des évolutions futures. Pour donner corps à cette vision, il faut impérativement transformer le modèle économique actuel afin de favoriser la réalisation des droits humains des femmes par la redistribution du pouvoir et des ressources.

9. Le présent rapport a été achevé dans le contexte de la pandémie liée à la maladie à coronavirus (COVID-19) qui évolue rapidement et dont les effets sur le travail des femmes seront considérables. Au niveau mondial, les femmes représentent 70 % des personnes qui travaillent en première ligne dans le secteur de la santé et des services sociaux, où elles exercent un large éventail de métiers. Dans le même temps, elles assument déjà une part disproportionnée des soins aux enfants, aux personnes âgées et aux personnes handicapées. La pandémie a pour effet d'accroître l'intensité et la gravité des violences à l'égard des femmes ainsi que le poids des soins et des travaux domestiques non rémunérés dont s'acquittent les femmes. Ses répercussions économiques risquent de compromettre fortement les moyens de subsistance et la sécurité économique des femmes. Celles qui occupent les emplois informels les plus précaires seront les plus durement touchées.

10. Le présent rapport s'appuie sur de nombreuses informations recueillies par différents canaux, notamment dans le cadre de consultations avec des experts régionaux et au moyen

¹ Voir <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/Communications.aspx>.

² Voir http://www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/NewsSearch.aspx?MID=WG_Women.

d'un questionnaire envoyé aux gouvernements et aux autres parties prenantes. Le Groupe de travail tient à exprimer sa gratitude à toutes les parties prenantes pour leur contribution³.

Encadré 1

Principales définitions

Le présent rapport s'appuie sur une vision élargie du monde du travail qui prend en compte le travail formel et informel, les espaces de travail publics et privés, les trajets pour se rendre au travail et en revenir, le travail effectué en ligne ou rendu possible par les technologies de l'information et de la communication (TIC), ainsi que les voyages et les manifestations à visée professionnelle.

Le droit des femmes au travail et les droits des travailleuses sont consacrés par le droit international des droits de l'homme. En particulier, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels contiennent des dispositions précises garantissant le droit au travail, le droit à des conditions de travail justes et favorables, la liberté de créer des syndicats et l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe. En outre, plusieurs conventions de l'Organisation internationale du Travail (OIT) portent sur diverses questions liées au travail, par exemple l'égalité de rémunération et les travailleuses et travailleurs domestiques, et, plus récemment, l'élimination de la violence et du harcèlement au travail.

Conformément aux règles et normes internationales, il faut, pour réaliser le droit des femmes au travail, supprimer les obstacles juridiques et socioculturels qui empêchent les femmes de travailler, tels que la discrimination inscrite dans la loi, les stéréotypes préjudiciables fondés sur le genre et les normes sociales discriminatoires, sans oublier les responsabilités disproportionnées que les femmes assument au sein de la famille et du ménage sans contrepartie financière. Pour atteindre cet objectif, il faut également s'assurer que des politiques publiques d'appui sont en place et que des emplois décents existent, offrir des conditions de travail dignes, notamment en garantissant l'égalité d'accès au travail et l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, supprimer les obstacles qui empêchent les femmes de progresser dans leur carrière, dans des conditions d'égalité avec les hommes, et d'accéder à des postes de responsabilité, prévoir des dispositifs pour protéger les femmes de la violence, de la discrimination et du harcèlement, et créer les conditions leur permettant de s'organiser collectivement et de participer à la prise de décisions.

B. Contexte

11. Lorsqu'elles ont accès à un travail décent et à un revenu indépendant, les femmes peuvent s'extraire de la pauvreté avec leur famille, améliorer leur pouvoir de décision dans leur ménage et dans la société et assurer leur indépendance économique, y compris lorsqu'elles vivent une relation maltraitante et violente. Pourtant, de nombreuses femmes font l'expérience d'un monde du travail marqué par une discrimination persistante et généralisée, source de fortes inégalités dans l'emploi, d'un harcèlement et de violences systématiques, et d'exploitation. En 2018, moins de la moitié (48 %) des femmes en âge de travailler dans le monde participaient au marché du travail, contre 75 % des hommes, soit un écart de 27 points de pourcentage⁴.

12. Au niveau mondial, les femmes continuent d'occuper principalement les emplois les moins bien rémunérés, souvent précaires, notamment dans le secteur informel. Dans les pays à faible revenu, 92 % des femmes actives travaillent dans le secteur informel (contre 87,5 % des hommes), et n'ont pas accès à l'essentiel des droits en matière d'emploi et de protection

³ En raison des limites fixées à la longueur des documents, le présent rapport ne comprend pas les références complètes. Une version du rapport comportant l'ensemble des références, des réponses au questionnaire et d'autres informations utiles est disponible à l'adresse suivante : <http://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx>.

⁴ Voir www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670542.pdf.

sociale dont bénéficient les travailleurs disposant d'un contrat de travail en bonne et due forme⁵. Les disparités entre les femmes et les hommes sont particulièrement fortes chez les travailleurs du secteur informel qui ne perçoivent aucun salaire ou rémunération directe, tels que les travailleurs familiaux non rémunérés dans les exploitations et les entreprises familiales (28,1 % des femmes contre 8,7 % des hommes)⁶. Le manque d'investissement des gouvernements dans des infrastructures et des services publics qui permettraient un gain de temps, ainsi que les coupes budgétaires permanentes (notamment dues aux conditions imposées par les institutions financières internationales) ont souvent les effets les plus délétères sur les travailleuses du secteur informel.

13. La discrimination structurelle, notamment la persistance des stéréotypes de genre et des attentes, normes et attitudes genrées, reste un obstacle important. De nombreuses femmes enceintes continuent de subir des discriminations et se voient licenciées, reléguées à des postes moins bien rémunérés ou privées de toute possibilité d'avancement. En outre, faute d'accès aux droits et services en matière de sexualité et de procréation, les femmes ne peuvent pas prendre des décisions autonomes concernant la grossesse et la procréation, ce qui pèse sur leurs perspectives d'emploi et alourdit les tâches domestiques non rémunérées qu'elles assument. À l'échelle mondiale, les femmes effectuent trois fois plus de soins et de travaux domestiques non rémunérés que les hommes, preuve de la réalité des stéréotypes discriminatoires fondés sur le sexe et le genre associés à ces tâches. 606 millions de femmes en âge de travailler (soit 21,7 %) sont, à plein temps, prestataires de soin à autrui non rémunérées, contre 41 millions d'hommes (1,5 %)⁷.

14. Si, au niveau mondial, le niveau d'instruction des femmes a progressé, la ségrégation professionnelle et sectorielle reste profondément enracinée, les femmes se retrouvant cantonnées aux emplois et secteurs peu rémunérés, sans véritable perspective de progression de carrière. L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes reste obstinément à 20 % et il est plus élevé pour les femmes qui subissent des formes de discrimination multiples et croisées. La position de désavantage systémique dans laquelle se trouvent les mères au travail contribue à creuser cet écart et à réduire fortement l'épargne-retraite et les cotisations de retraite de ces femmes, qui sont pénalisées par la maternité. À l'échelle mondiale, seuls 27,1 % des postes de cadre sont occupés par des femmes, un chiffre qui a très peu évolué au cours des vingt-sept dernières années⁸. Ces données illustrent non seulement les obstacles persistants auxquels se heurtent les femmes, mais également le peu de valeur qu'accorde la société au travail qu'elles accomplissent.

15. Sur le lieu de travail, la violence et le harcèlement fondés sur le genre persistent à des niveaux alarmants. Ces dernières années, un nombre sans précédent de femmes ont dénoncé la violence et le harcèlement sexuels, ainsi que les systèmes de pouvoir et de domination qui les réduisent au silence depuis si longtemps. Si l'on manque de données récentes au niveau mondial, une étude menée en 2014 dans l'ensemble de l'Union européenne montre qu'une femme sur deux (55 %) a été victime de harcèlement sexuel au moins une fois depuis l'âge de 15 ans. Parmi elles, 32 % ont indiqué qu'un collègue, un supérieur hiérarchique ou un client était l'auteur ou l'un des auteurs de ce harcèlement⁹. Les femmes qui exercent un travail précaire dans le secteur informel, telles que les employées de maison, les vendeuses sur les marchés et les ramasseuses de déchets, sont particulièrement exposées au harcèlement et à la violence dans leur travail¹⁰.

16. Dans de nombreuses régions du monde, des lois discriminatoires qui restreignent les droits des femmes sont toujours en vigueur et les progrès dans l'adoption d'une législation

⁵ OIT, *Femmes et hommes dans l'économie informelle : Un panorama statistique*, 3^e éd. (Genève, 2018).

⁶ Ibid.

⁷ OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes : Un meilleur avenir du travail pour tous* (Genève, 2019).

⁸ Ibid.

⁹ Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, *Violence against Women: an EU-wide survey – Main results* (Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne, 2014).

¹⁰ Voir https://www.wiego.org/sites/default/files/migrated/publications/files/ILC_WIEGO_Briefing%20Note%20Violence%20in%20the%20workplace%20EN%20for%20web.pdf.

favorable à l'égalité entre les femmes et les hommes au travail sont lents. Quatre-vingt-dix pays ont toujours au moins une disposition légale restrictive concernant les emplois que peuvent occuper les femmes¹¹. Moins de la moitié des 190 pays étudiés par la Banque mondiale imposent, dans leur droit interne, l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale¹². Dans certains pays, des lois discriminatoires relatives à la famille et au statut personnel continuent d'empêcher les femmes d'exercer un travail rémunéré.

17. Pour bien comprendre la nature et l'ampleur de la discrimination que subissent les femmes dans le monde du travail, il convient d'adopter une approche intersectionnelle, tant il existe de formes de discrimination qui, en matière d'emploi, engendrent des vulnérabilités et des disparités particulières. Par exemple, dans de nombreuses régions d'Europe, le manque d'accès à l'éducation, conjugué à la ségrégation résidentielle et à la discrimination, exclut les femmes roms du marché du travail officiel, ce qui les contraint à accepter des emplois précaires et mal rémunérés et les plonge dans la spirale de la pauvreté¹³. Selon les informations reçues par le groupe de travail, les femmes dalits subissent une discrimination disproportionnée au travail, y compris en milieu urbain et dans l'emploi qualifié. Elles gagnent la moitié du salaire journalier moyen perçu par les membres des autres castes¹⁴. De même, les femmes transgenres sont touchées de façon disproportionnée par la pauvreté et l'insécurité économique, du fait de la discrimination qu'elles subissent dans l'accès à l'emploi¹⁵. Les jeunes femmes handicapées sont beaucoup plus susceptibles d'être tenues à l'écart du système éducatif et de l'emploi, par comparaison avec les hommes handicapés et les femmes non handicapées (E/CN.6/2020/3, par. 55 et 322).

18. L'hostilité et la résistance de plus en plus fortes qu'inspirent les droits humains des femmes compliquent également la participation des femmes à la vie économique, sur un pied d'égalité avec les hommes. Dans certaines régions, l'influence croissante des forces conservatrices a conduit à l'adoption de réformes politiques et juridiques régressives, qui ont notamment restreint davantage les droits en matière de sexualité et de procréation et les dispositions réprimant la violence à l'égard des femmes, et ont considérablement réduit la participation des femmes à la vie économique. Dans le même temps, la montée des forces antidémocratiques et la « politique de l'homme fort », fondées sur la misogynie et la xénophobie, amplifient les discours discriminatoires et patriarcaux, et limitent les possibilités de progrès de l'action féministe. Les défenseuses des droits des femmes, y compris des droits des travailleuses, sont de plus en plus exposées au risque de harcèlement, de violence et même d'assassinat, tandis que ceux qui s'en prennent à elles jouissent de l'impunité (A/HRC/38/46, par. 38).

C. Le monde du travail en mutation : perspectives et enjeux pour les droits humains des femmes

19. Ces dernières années, l'avenir du travail a fait l'objet d'une attention croissante, les phénomènes tels que l'évolution technologique, les changements démographiques, l'accélération de la mondialisation et la transition vers des économies durables suscitant un regain d'intérêt. D'importants efforts ont été faits pour réorienter l'avenir du travail autour d'un programme centré sur l'humain, fondé sur l'investissement dans les capacités des individus, dans les institutions du travail et dans un travail décent et durable¹⁶. Dans le même temps, de nouvelles mesures de déréglementation ont permis l'émergence de formes de travail atypiques, telles que le travail temporaire ou à la tâche, ou de nouvelles modalités de travail telles que les contrats zéro heure¹⁷.

¹¹ Voir <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/32639/9781464815324.pdf?sequence=6&isAllowed=y>.

¹² Ibid.

¹³ Voir https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-roma-survey-employment_en.pdf.

¹⁴ Voir la réponse d'International Dalit Solidarity Network au questionnaire.

¹⁵ Voir la réponse de Lambda Legal au questionnaire. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_663010/lang--fr/index.htm

¹⁶ Voir https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_663010/lang--fr/index.htm.

¹⁷ Voir <https://www.banquemondiale.org/fr/publication/wdr2019#a>.

20. S'il y a bien eu quelques tentatives pour prendre en compte les questions de genre, on ne s'est pas suffisamment intéressé au désavantage systémique que subissent déjà les femmes dans tous les aspects de leur vie et qui accroît le risque de discrimination à leur égard. Les sections ci-après présentent les principaux bouleversements intervenus dans le monde du travail et donnent une vision d'ensemble des perspectives et des difficultés liés à ces changements, dans le contexte des droits humains des femmes.

Progrès technologiques

21. Les progrès technologiques, notamment l'intelligence artificielle et l'apprentissage automatique, l'Internet des objets, les mégadonnées, l'automatisation et la robotique, sont appelés à transformer profondément tous les domaines de la vie.

22. Ces avancées sont l'occasion de mettre la technologie au service de l'égalité entre les femmes et les hommes, du droit des femmes au travail et des droits des travailleuses. La multiplication des plateformes numériques et les nombreux autres changements apportés par la révolution numérique peuvent permettre de soutenir l'emploi des femmes autrement, notamment par l'assouplissement des modalités de travail, la formation à distance et la constitution de réseaux, afin de les aider à trouver un meilleur équilibre entre travail rémunéré et tâches domestiques non rémunérés.

23. Les technologies de l'information et des communications (TIC), et plus particulièrement les smartphones, ont un rôle important à jouer pour ce qui est d'améliorer les conditions de travail et la productivité des femmes dans l'économie informelle en leur donnant accès à l'information et aux réseaux, en particulier lorsqu'elles exercent les formes les plus précaires et les moins bien payées de travail informel. Outre qu'elles favorisent l'inclusion économique, les TIC jouent également un rôle croissant dans l'organisation collective des travailleuses désireuses de se faire entendre davantage sur le plan politique. Les progrès technologiques ont créé de nouveaux espaces de mobilisation et de nouvelles formes de liens entre les femmes, par-delà les frontières nationales et les groupes d'intérêt.

24. En revanche, les effets de la dématérialisation sur la qualité du travail ont, comparativement, été négligés. Si l'économie à la tâche offre de nouvelles perspectives aux femmes, elle risque également d'aggraver la discrimination structurelle qui s'exerce à leur égard en renforçant les stéréotypes fondés sur le genre et l'idée selon laquelle les femmes ne devraient exercer une activité rémunérée que dans les limites de leur foyer. L'économie en ligne ne sera pas forcément plus ouverte aux femmes que l'économie traditionnelle. Sur les plateformes numériques, les femmes ne représentent qu'un microtravailleur sur trois, et les disparités entre femmes et hommes sont particulièrement prononcées dans les pays en développement¹⁸. En outre, plutôt que d'être une source de travail décent, le développement des plateformes numériques notamment de l'économie à la tâche, contribuera probablement à creuser les inégalités économiques que subissent les femmes en rendant leur travail plus informel encore, compte tenu des lacunes de la réglementation actuelle du travail et du manque d'accès à la protection sociale. En réalité, l'économie à la tâche est une extension des formes d'emploi informel qu'exercent traditionnellement les femmes, par exemple les travailleuses à la pièce, en dehors des plateformes technologiques. Les plateformes en ligne pourraient bien donner naissance à une version numérique des « ateliers clandestins » traditionnels.

25. L'automatisation risque d'accroître les inégalités économiques subies par les femmes, dont les plus vulnérables seront les plus touchées. Les travailleurs qui effectuent des tâches plus répétitives courent un risque plus élevé d'être remplacés par des robots et l'intelligence artificielle. Or d'après les informations disponibles sur les pays du Nord, la probabilité pour les femmes d'être employées à des tâches répétitives ou dans des secteurs où de telles tâches sont plus nombreuses est supérieure de 13 % à cette même probabilité pour les hommes. Les travailleurs qui ont un niveau d'éducation plus faible ont 40 % de chances de voir automatiser les tâches qu'ils accomplissent, contre 5 % seulement des travailleurs diplômés de

¹⁸ OIT, *Les plateformes de travail numérique et l'avenir du travail – Pour un travail décent dans le monde en ligne* (Genève, 2018).

l'enseignement supérieur¹⁹. Les marchés de l'emploi évoluant en permanence sous l'effet de l'innovation technologique, l'automatisation devrait également contribuer à leur polarisation croissante. Dans ce contexte, les femmes des pays riches disposeront, par rapport à celles des pays pauvres, de l'avantage comparatif que leur confèrent un niveau d'éducation plus élevé et une plus grande maîtrise de l'outil numérique²⁰.

26. La sous-représentation des femmes dans les formations et les emplois liés aux sciences, à la technologie, à l'ingénierie et aux mathématiques est l'un des principaux obstacles à leur insertion sur le marché du travail dans le contexte du progrès technologique. Les stéréotypes et les schémas discriminatoires profondément enracinés dans le système éducatif brident la volonté des filles de s'orienter vers ces métiers, et la culture machiste qui prévaut dans les entreprises pousse souvent les femmes, victimes d'exclusion et de discrimination, à quitter ces secteurs d'activité dans des proportions plus importantes que leurs collègues masculins. La faible représentation des femmes dans le secteur des technologies est également le signe que ce dernier, plutôt que de s'ouvrir aux femmes, se complaît dans une vision du monde dominée par les hommes.

27. Le débat sur les liens entre la technologie et le travail prend également comme hypothèse de départ que le progrès technologique profite de la même manière à tous les pays et bénéficie autant aux femmes qu'aux hommes. Or, dans de nombreuses régions, la fracture numérique entre les hommes et les femmes perdure et, un peu partout dans le monde, les hommes continuent de contrôler l'accès des femmes aux TIC.

28. Les progrès technologiques ont également entraîné de nouveaux risques et défis en matière d'inclusion, de sécurité, de vie privée, de responsabilité et de transparence, notamment une surexposition des femmes et des filles au risque de violence et d'atteintes dans les espaces technologiques. Le renforcement du suivi, de la surveillance et de la collecte de données auprès des travailleurs utilisant les nouvelles technologies risque d'aggraver la discrimination à l'égard des femmes, car la gestion algorithmique applique un modèle unique, qui ne tient compte ni de la dynamique de genre ni de la discrimination sur le lieu de travail.

Changements démographiques

29. Les tendances démographiques de fond, telles que le vieillissement de la population et les migrations, ont d'importantes conséquences sur l'égalité entre les femmes et les hommes. D'ici à 2050, 16 % de la population mondiale aura plus de 65 ans, contre 9 % en 2019. La prise en charge de longue durée des personnes âgées est encore largement assurée par les femmes. Cette tendance pourrait stimuler la création d'emplois dans le secteur des soins, ce qui pourrait dégager du temps pour les femmes et leur offrir de nouvelles perspectives d'emploi. Toutefois, le risque est grand que l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes se creuse et que la discrimination structurelle s'aggrave, à moins que les activités rémunérées de soins à la personne soient reconnues à leur juste valeur et que des investissements conséquents soient consentis pour améliorer les conditions de travail. Dans le contexte du vieillissement de la population, faute d'investissement dans des services de soins abordables et de qualité, les droits des femmes au travail seraient gravement menacés et leur capacité à trouver un emploi rémunéré serait réduite, puisque les responsabilités familiales non rémunérées qu'elles assument augmenteraient au rythme de l'évolution démographique.

30. On a assisté, ces dernières décennies, à une augmentation du nombre de travailleuses migrantes, et cette tendance devrait se poursuivre. En particulier, les besoins en travailleuses migrantes dans le secteur du travail domestique et de la prestation de soins se sont accrus sous l'effet de facteurs complexes, notamment la participation croissante des femmes sur le marché du travail dans les pays riches et parmi les groupes à revenu élevé, la demande en main-d'œuvre bon marché dans les services à la personne et l'absence d'investissements dans

¹⁹ Jacques Charmes, « The human rights of women informal workers in the changing world of work: impact of technological changes », note d'information, octobre 2019. Voir <https://www.ohchr.org/EN/Issues/Women/WGWomen/Pages/WomenChangingWorldofWork.aspx>.

²⁰ Ibid.

les services de soins. Ensemble, ces phénomènes ont donné naissance à ce qu'on a appelé une « chaîne mondiale des soins ». Il y a dans le monde 11,5 millions de travailleurs domestiques migrants, dont 73,4 % sont des femmes²¹. Il est probable, compte tenu du vieillissement de la population, que la demande en travailleurs domestiques et en soignants migrants augmentera²². Or, les travailleurs migrants se voient souvent privés, dans leur pays d'activité, de leurs droits humains, tels que l'accès aux soins de santé et à la protection sociale. Les travailleurs domestiques migrants sont souvent doublement marginalisés : en tant que migrants employés dans le secteur informel, ils vivent dans la précarité et ont davantage de risques de se faire voler leur salaire ou d'être victimes de violences, de harcèlement et de mauvais traitements. Pour les travailleuses domestiques et soignantes migrantes, à la discrimination fondée sur le genre viennent s'ajouter d'autres formes de discrimination, qui reposent notamment sur le statut juridique, l'appartenance ethnique, la race, la classe ou la caste. Ces personnes peuvent par ailleurs être victimes de violations de leurs droits humains dans leur pays d'origine, où elles risquent notamment d'être exploitées par des intermédiaires.

31. L'urbanisation rapide, conjuguée à la pauvreté urbaine croissante et au manque d'infrastructures et de services de base, a également de graves répercussions sur le travail des femmes. La pénurie d'emplois décents et l'accès limité aux ressources, notamment foncières, poussent souvent les femmes des zones rurales à migrer vers la ville, dans l'espoir d'obtenir un meilleur travail. Or, compte tenu de la pénurie d'emplois décents qui touche les zones urbaines, les femmes sont souvent reléguées dans des emplois précaires et informels. En outre, la multiplication des grands projets de construction et de rénovation urbaine s'accompagne d'une hausse des expulsions, des saisies et des démolitions, au détriment des femmes qui travaillent dans les espaces publics ou dirigent de petites entreprises, ce qui aggrave leur insécurité économique.

32. Un autre phénomène démographique est l'explosion de la population jeune. Par suite de la baisse des taux de fécondité observée depuis quelque temps dans la majeure partie de l'Afrique subsaharienne et dans certaines régions de l'Asie et du Pacifique et de l'Amérique latine et des Caraïbes, la population en âge de travailler (25-64 ans) connaît une croissance plus rapide que les autres groupes d'âge, ce qui laisse espérer un dividende démographique (E/CN.6/2020/3, par. 22). L'amélioration du niveau d'instruction des femmes et des filles devrait permettre à un plus grand nombre de jeunes femmes d'obtenir un emploi. Toutefois, le déni systématique, ancré dans une vision patriarcale de la société, du droit à l'autonomie en matière de procréation, l'accès insuffisant aux services de santé sexuelle et procréative, et les pratiques préjudiciables et discriminatoires, telles que le mariage d'enfants, continuent d'entraver l'accès des jeunes femmes à l'éducation et à l'emploi. Même dans les pays où leur niveau d'études a sensiblement augmenté, les femmes ont les plus grandes difficultés à décrocher un premier emploi décent, en raison des nombreux obstacles qu'elles doivent surmonter et de la persistance de normes et de pratiques sociales discriminatoires.

Accélération de la mondialisation

33. La mondialisation se caractérise par la multiplication des échanges et des communications entre les pays et les régions, sur les plans humain, financier, économique et technologique. On a assisté ces dernières décennies au développement rapide de régimes et de structures économiques mondialisés inspirés par le capitalisme néolibéral et promettant toujours plus d'emplois et de croissance. En réalité, les inégalités et les disparités économiques n'ont cessé de s'accroître, souvent aux dépens de l'emploi décent et de la protection de l'environnement. En outre, la mondialisation néolibérale a affaibli plusieurs fonctions de l'État revêtant une importance particulière du point de vue de l'égalité entre les femmes et les hommes, telles que la fourniture de services de soins de qualité, qui sont de plus en plus privatisés ou inexistantes.

34. En ce qui concerne plus particulièrement l'accès des femmes à l'emploi, les effets de la mondialisation sont mitigés. Dans certains contextes, de plus en plus de femmes ont pu

²¹ OIT, *Une avancée décisive vers l'égalité entre hommes et femmes*.

²² Voir http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534204.pdf.

obtenir des emplois dans les entreprises manufacturières tournées vers l'exportation. D'après les estimations de l'OIT, le nombre des emplois dans les chaînes d'approvisionnement mondiales dans 40 pays est passé de 295 millions en 1995 à 453 millions en 2013²³. Ces chaînes représentent plus d'un emploi sur cinq dans le monde. La part des femmes dans la main d'œuvre des chaînes d'approvisionnement mondiales dans les économies émergentes est plus élevée que leur part dans l'emploi total²⁴.

35. Les prix bas payés aux fournisseurs exercent une pression sur l'ensemble de la chaîne qui est contrainte de réduire les coûts, ce qui se répercute sur les salaires. Il en résulte que les femmes exercent bien souvent des emplois précaires dans les chaînes d'approvisionnement mondiales et subissent de mauvaises conditions de travail dans un secteur où les violations des droits humains et des droits du travail ainsi que la traite des êtres humains sont particulièrement préoccupantes. En outre, certains gouvernements ont cherché à assouplir leurs réglementations en matière de travail et d'environnement dans le but d'attirer les investissements de multinationales qui se livrent à une course au moins – disant et privilégient les pays aux normes moins strictes sur le plan de la sécurité, de l'équité et de la dignité des conditions de travail. Les rachats massifs de terrains qu'implique l'activité des chaînes d'approvisionnement mondiales sont également synonymes de perte d'emploi et de revenu, voire de déplacement forcé pour les femmes rurales des pays du Sud. Dans de nombreux secteurs de ces chaînes, comme celui de la confection, où les femmes sont prédominantes, le harcèlement sexuel est endémique²⁵.

36. La mondialisation soumet également le travail des femmes à de nouvelles fragilités, en raison du fractionnement de l'environnement de travail imposé par des chaînes d'approvisionnement mondiales toujours plus nombreuses, du recours accru à la sous-traitance et de la flexibilisation du travail. Selon les travaux de la Confédération syndicale internationale, les 50 premières entreprises mondiales n'emploient que 6 % des personnes dans une relation de travail directe et s'appuient, pour 94 % de leurs besoins, sur une main-d'œuvre cachée²⁶. Le recours accru à la sous-traitance et le fractionnement de l'environnement de travail compliquent considérablement l'organisation collective sous la forme de syndicats et de coopératives, qui est pourtant essentielle pour améliorer les conditions de travail et la rémunération des travailleuses.

37. Les nouvelles technologies de la robotique et de l'automatisation transforment chaque jour davantage les chaînes d'approvisionnement mondiales et les processus de production, menaçant de nombreux emplois généralement occupés par des femmes, tels que ceux d'opératrices de machines à coudre, de couturières et de monteuses. Il est avéré qu'à mesure que les pays modernisent leurs industries grâce aux progrès technologiques, l'emploi des femmes tend à reculer, selon un phénomène dit de « déféminisation » de l'emploi. En outre, ces progrès ont provoqué une nouvelle vague de délocalisation de la production du Nord vers le Sud, en particulier dans le secteur des services. Dans les faits, plutôt que d'élargir l'accès au travail décent dans les pays du Sud, cela a entraîné une fragmentation des emplois en micro-tâches effectuées sur des plateformes, depuis des pays à faible revenu, par des prestataires qui n'ont pas de contrat de travail, ne bénéficient d'aucune protection sur le lieu de travail et sont souvent sous-payés. Ainsi, la dématérialisation risque-t-elle de perpétuer, pour les femmes du Sud, d'anciennes formes de discrimination, d'exploitation et de travail informel.

Une plus grande attention à la durabilité et aux transitions justes

38. L'évolution vers des économies durables et des transitions justes est une des autres caractéristiques marquantes de la transformation actuelle du monde du travail. L'attention portée à l'économie verte et aux emplois durables offre de nouvelles perspectives pour

²³ Voir www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_723274.pdf.

²⁴ Ibid.

²⁵ Voir http://www.hrw.org/sites/default/files/supporting_resources/brochure_combatting_sexual_harassment_garment.pdf.

²⁶ Voir <https://www.ituc-csi.org/frontlines-report-2016-scandal?lang=en>.

l'emploi des femmes. Selon les estimations, le nombre des emplois dans le secteur des énergies renouvelables, par exemple, pourrait passer de 10,3 millions en 2017 à près de 29 millions en 2050²⁷. Les données disponibles indiquent que les femmes sont plus susceptibles de travailler dans le secteur des énergies renouvelables que dans celui des combustibles fossiles, ce qui donne une idée des perspectives qui pourraient s'ouvrir à elles. En revanche, ces données montrent aussi que les femmes ont tendance à exercer des fonctions subalternes et peu rémunérées, car elles sont plus susceptibles de remplir des tâches administratives que d'occuper des postes nécessitant des compétences dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie ou des mathématiques.

39. Au-delà de la croissance des emplois verts, la forte accélération et l'intensification des crises environnementales incitent de plus en plus à se mobiliser de toute urgence autour d'un nouveau modèle économique fondé sur la durabilité environnementale. Pour qu'une transition juste s'opère, il faut faire en sorte que le passage d'une économie extractiviste à une économie écologiquement durable qui privilégie la régénération ne crée pas de difficultés pour les travailleurs. Or pour l'heure, les questions de genre n'ont guère été abordées dans le débat sur la transition juste et les représailles contre les voix qui s'élèvent pour dénoncer les crises et les difficultés qu'une telle transition suscite ont fortement augmenté. Les femmes marginalisées, en particulier dans les pays pauvres, sont les plus touchées par la dégradation de l'environnement, en raison de la discrimination structurelle sous-jacente qu'elles subissent, notamment parce qu'elles n'ont pas le même accès que les hommes à la terre et aux ressources naturelles, aux infrastructures et aux services publics durables, ce qui est une menace pour leurs revenus et leur sécurité alimentaire, leur santé et leurs moyens de subsistance. La diminution de l'accès aux ressources naturelles dans le contexte des changements climatiques augmentera la charge déjà très lourde des soins et des travaux domestiques non rémunérés qui pèse sur les épaules des femmes et des filles les plus pauvres.

40. En même temps, les femmes jouent souvent un rôle important, en particulier dans les pays en développement, dans la préservation du milieu naturel. Grâce à leur participation, la préservation des forêts et les actions visant à lutter contre les effets des changements climatiques gagnent en efficacité et permettent un partage plus équitable des résultats obtenus. Dans le secteur agricole, les travailleuses jouent déjà un rôle important dans la gestion des ressources naturelles, essentielle pour l'adaptation aux changements climatiques. Pourtant, elles sont souvent exclues de la prise de décision et n'ont pas accès à un travail décent. Qui plus est, leur connaissance des savoirs locaux et traditionnels est souvent méconnue. Dans les pays en développement, les femmes se concentrent déjà très largement dans le secteur informel de la collecte et du recyclage des déchets. Si leur contribution au ramassage des matières recyclables dans les rues et au maintien de la propreté des espaces publics représente un moindre coût pour les budgets publics, elle compte pour une part importante de la gestion, du recyclage et de l'élimination des déchets solides. Or, ces travailleuses sont fortement stigmatisées ; elles subissent des actes de harcèlement, sont mal payées et pâtissent de mauvaises conditions de travail. En outre, l'intégration croissante de la collecte et du recyclage des déchets dans le secteur formel, notamment par l'introduction de nouvelles technologies telles que les incinérateurs, menace le travail de ces femmes si elles n'ont pas la possibilité de se perfectionner ou si aucune stratégie n'est mise en place pour les insérer dans des structures officielles²⁸.

D. Faire des droits humains des femmes la pierre angulaire d'un nouveau monde du travail, dès maintenant et pour l'avenir

41. Si l'on ne s'attaque pas directement à la discrimination structurelle et systémique, le risque est grand que l'évolution future du travail creuse les inégalités que subissent déjà les femmes. L'approche adoptée jusqu'à présent, qui consistait à faire entrer des femmes dans la structure très masculine du travail et de l'économie, n'a pas permis la réalisation des droits humains des femmes et les mutations que connaît le monde du travail n'amélioreront pas les

²⁷ Voir <https://www.irena.org/publications/2019/Jan/Renewable-Energy-A-Gender-Perspective>.

²⁸ Voir <https://www.worldurbancampaign.org/wiego-four-strategies-integrate-waste-pickers-future-cities>.

choses à cet égard. Pour bâtir un monde du travail dans lequel les femmes reçoivent et contribuent à l'égalité avec les hommes, il faut réinventer la structure du travail et l'économie, en donnant aux droits humains des femmes une place centrale. Les femmes ont de fortes attentes pour l'avenir en ce qui concerne la sécurité de l'emploi, l'égalité des salaires, la garantie de conditions de travail décentes, le respect et la protection contre la violence et le harcèlement au travail, l'accès aux compétences et à la formation voulues et le soutien dans l'exercice des responsabilités familiales²⁹. Un monde du travail où les droits humains des femmes deviendront réalité sera profitable non seulement aux femmes, mais à tous.

42. Pour que les tendances futures qui vont transformer le monde du travail n'aggravent pas la discrimination à l'égard des femmes, il est nécessaire d'agir par des mesures ciblées dans cinq domaines, détaillés ci-après.

Garantir la protection contre la violence et le harcèlement

43. Les normes internationales reconnaissent le harcèlement sexuel comme une forme de discrimination à l'égard des femmes et comme une violation des droits humains. Face aux nouveaux défis liés à l'évolution technologique et à la poursuite de la mondialisation, il est plus que jamais urgent de garantir la sécurité des femmes au travail. À cet égard, l'adoption de la Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) de l'OIT représente un grand progrès vers la création d'un monde du travail sûr et décent pour tous, en particulier pour ce qui est de lutter contre la violence et le harcèlement à l'égard des femmes. La discrimination fondée sur d'autres motifs, tels que la grossesse, l'âge, la race, l'origine sociale, le statut migratoire, le handicap, la maternité, les responsabilités familiales, l'orientation sexuelle et l'identité de genre, peut également rendre les femmes plus vulnérables à la violence et au harcèlement et influencer sur les formes que ces actes peuvent prendre. En outre, l'incrimination des prostituées ou travailleuses du sexe expose davantage encore ces femmes à la violence et accentue leur exclusion des services essentiels.

44. Bien qu'il y ait de plus en plus de lois contre le harcèlement sexuel, leur champ d'application est souvent limité. Les femmes ne signalent pas les faits de harcèlement sexuel pour de nombreuses raisons, notamment par peur des représailles ou de crainte que l'affaire soit, au mieux, traitée de manière inefficace ou, au pire, ignorée ou étouffée. Cet état de fait se traduit par un climat d'impunité pour les auteurs de tels actes. Face à la transformation du monde du travail, il est crucial que les femmes ayant des formes d'emploi atypiques ou travaillant dans le secteur informel soient couvertes par des lois visant à lutter contre le harcèlement sexuel et les autres formes de violence au travail et que toutes les travailleuses, quel que soit leur type de contrat, puissent avoir accès à des recours et à la justice si elles sont victimes de harcèlement sexuel. Des cadres réglementaires devraient obliger les employeurs à prendre toutes les mesures nécessaires pour prévenir et combattre le harcèlement sexuel, conformément aux normes internationales. Dans le contexte du fractionnement accru de l'environnement de travail et de l'augmentation du recours à la sous-traitance, il est nécessaire de renforcer les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel et de responsabilisation tout le long des chaînes d'approvisionnement mondiales. Les nouvelles formes de violence et de harcèlement au travail facilitées par les TIC doivent également faire l'objet d'une réglementation et de mesures de responsabilisation (voir le document A/HRC/38/47).

45. L'une des grandes nouveautés de la Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) de l'OIT est le fait qu'elle reconnaît le rôle que doivent jouer les employeurs ainsi que les travailleurs dans la lutte contre la violence domestique, considérée comme une autre forme de violence ayant des répercussions sur la situation des femmes au travail. Il s'agit là d'un important changement de perspective, car la violence domestique était traditionnellement considérée comme une affaire privée qui avait une incidence sur la vie au foyer, et non au travail. La Convention établit que les travailleurs victimes de violence domestique ont droit à un soutien et à une protection dans le cadre de leur emploi et ne doivent pas subir de discrimination au motif qu'ils sont victimes de violence domestique, et que les employeurs doivent leur accorder des modalités de travail souples, une protection et des

²⁹ Voir <https://www.sydney.edu.au/content/dam/corporate/documents/business-school/research/women-work-leadership/women-and-the-future-of-work.pdf>.

congés. Les congés payés pour violence domestique, qui ont fait leur apparition dans un certain nombre de pays et chez certains employeurs, constituent une pratique prometteuse. Cependant, comme les femmes sont de plus en plus nombreuses à travailler dans l'économie à la tâche ou en dehors des modalités de travail formelles, elles sont de plus en plus éloignées de ce soutien sur le lieu de travail. De plus, avec les progrès technologiques, de nouvelles formes d'abus facilités par les technologies, comme la surveillance et le suivi des femmes à l'aide de leurs appareils électroniques, portent atteinte à la capacité de travail des femmes et nuisent à leur expérience du travail.

Encadré 2

Pratiques prometteuses

Lutter contre le harcèlement sexuel dans les chaînes d'approvisionnement mondiales

Grâce aux investissements de marques mondiales de vêtements, des usines de confection textile en Asie du Sud ont organisé des formations sur la prévention de la violence et du harcèlement à l'égard des femmes et des hommes et ont établi des comités de lutte contre le harcèlement au travail. Ces mesures se sont traduites par une baisse du nombre de travailleurs ayant déclaré avoir été victimes de harcèlement verbal, de maltraitance psychologique et de violences corporelles, et par une hausse du nombre de cas d'atteinte sexuelle signalés, que l'on peut attribuer à une volonté accrue d'aborder cette question et à une confiance croissante dans le processus.

Rendre les lois visant à lutter contre le harcèlement sexuel applicables aux travailleurs atypiques

Récemment, certaines entreprises qui font travailler des personnes par l'entremise d'une plateforme numérique ont commencé à accorder à ces travailleurs le statut d'employé à part entière, leur garantissant ainsi des salaires supérieurs, des cotisations de retraite, des indemnités de maladie et la protection du droit du travail, notamment contre le harcèlement sexuel. Parallèlement, d'autres sociétés de l'économie à la tâche ont mis fin à la pratique des conventions d'arbitrage forcé dans les cas où des travailleurs portent plainte contre la société pour harcèlement sexuel.

Faire en sorte que les travailleurs de l'économie à la tâche soient couverts par les politiques de lutte contre la violence domestique

Dans certains pays, les syndicats font pression pour que la législation soit modifiée afin d'élargir la définition du terme « employé », de façon à prendre en compte les travailleurs de l'économie à la tâche afin qu'ils aient pleinement accès aux protections sur le lieu de travail, notamment aux congés payés pour violence domestique ou familiale prévus au titre des droits garantis aux employés.

Prendre en compte, réduire et redistribuer les soins et les travaux domestiques non rémunérés

46. Pour parvenir à l'égalité réelle, il est fondamental de reconnaître la valeur économique et sociale des soins et des travaux domestiques non rémunérés, de réduire le temps qui leur est consacré et de les répartir plus équitablement entre les femmes et les hommes, mais aussi entre les ménages et la société par des investissements publics dans les infrastructures et les services. Il est également essentiel de faire en sorte que tous les travailleurs aient accès à un régime complet de congés de maternité et de paternité et de congés parentaux rémunérés, conformément aux normes internationales, ainsi qu'à des services de soins abordables et de qualité.

47. Dans le contexte d'un monde du travail en pleine évolution, il est nécessaire de réformer les politiques afin que les femmes qui ont des formes d'emploi atypiques, y compris celles qui travaillent dans le secteur informel, puissent bénéficier des dispositions relatives aux congés de maternité et aux congés parentaux, comme le prescrivent les normes internationales. L'existence de services de soins offrant des horaires souples, disponibles ponctuellement ou accessibles sans rendez-vous contribue fortement à faciliter le travail des

femmes. Cela est particulièrement important à une époque où le monde doit faire face aux changements climatiques et à des pandémies de plus en plus fréquentes, comme la crise sanitaire actuelle liée à la COVID-19, qui feront considérablement augmenter la charge de travail domestique des femmes. Les aménagements souples du temps de travail, facilités par les progrès technologiques, jouent également un rôle important pour ce qui est d'aider les travailleurs (aussi bien les hommes que les femmes) à trouver un équilibre entre leur emploi rémunéré et leurs responsabilités familiales. Si les nouvelles formes de travail que permettent les plateformes numériques procurent souvent davantage de souplesse, il est toutefois important que cette souplesse aille de pair avec la sécurité de l'emploi et avec une rémunération et des conditions de travail décentes. Face au vieillissement rapide de la population dans de nombreuses régions du monde, les États doivent non seulement investir dans des services de soins aux personnes âgées abordables et de qualité, mais également prévoir des congés payés pour raison familiale et des dispositions souples tenant compte de la diversité des responsabilités familiales qui incombent aux femmes au cours de leur vie et, enfin, mettre en place des mesures pour inciter les hommes à assumer une part plus importante des tâches domestiques non rémunérées.

Encadré 3

Pratiques prometteuses

Étendre le congé de maternité aux travailleuses du secteur informel

Un pays de la région Asie-Pacifique offre un accès universel à la protection de la maternité, y compris pour les travailleuses du secteur informel. Alors que l'adhésion au régime d'assurance sociale est obligatoire pour les femmes occupant un emploi formel (qui reçoivent pendant quatre mois un revenu de remplacement équivalant à 100 % de leur salaire), les éleveuses, les travailleuses indépendantes et les travailleuses du secteur informel peuvent y adhérer volontairement pour pouvoir, après douze mois de cotisations, toucher pendant quatre mois des prestations de maternité équivalant à 70 % de leur revenu de référence sélectionné. De plus, le régime d'assurance sociale verse des prestations de maternité à toutes les femmes enceintes et à toutes les mères de nourrissons, qu'elles aient cotisé ou non au régime et quelle que soit leur situation professionnelle ou leur nationalité. Enfin, les soins de maternité sont couverts par le système de santé universel (financé par l'impôt).

Fournir des services de garde d'enfants aux ouvrières des usines de confection textile et aux ramasseuses de déchets

Dans certains pays d'Asie du Sud, la loi exige que les usines de confection de prêt-à-porter fournissent des services de garderie sur place pour les enfants jusqu'à l'âge de 6 ans. La prochaine étape consistera à se concentrer sur la mise en œuvre effective et la qualité de ces services. Dans d'autres pays, des services coopératifs de garde d'enfants établis et gérés dans le cadre de l'économie parallèle répondent aux besoins des travailleuses, tout en contribuant à protéger leurs droits.

Dans un pays d'Amérique latine, les femmes membres d'une coopérative de ramasseurs de déchets ont exprimé le besoin de disposer de services de garde d'enfants de qualité pour pouvoir travailler toute la journée sans avoir à emmener leurs enfants dans les usines de recyclage. Grâce à l'appui financier des autorités locales, d'organisations non gouvernementales et d'organismes philanthropiques, elles ont mis en place un service communautaire de garde d'enfants dont les heures d'ouverture correspondent aux horaires de travail des ramasseurs de déchets, de 7 h à 22 h.

Redistribuer les tâches domestiques non rémunérées entre les hommes et les femmes

Dans les pays nordiques, les politiques de congé parental sont parmi les plus généreuses au monde, avec une durée allant de quarante à soixante-neuf semaines et un taux de rémunération de 70 à 100 % du salaire. Dans certains pays, une partie de ces semaines (que l'on appelle le « quota paternel ») est réservée aux pères, précisément dans le but de redistribuer les responsabilités familiales entre les femmes et les hommes. Des études ont montré que ce système contribue plus efficacement à accroître la proportion de pères prenant un congé parental lorsqu'il est spécifié que les congés sont perdus s'ils ne sont pas utilisés.

Bouleverser les schémas des professions « féminines » et « masculines » : valeur et rôles

48. Bien que la croissance de nouveaux secteurs, comme ceux de la technologie et des énergies renouvelables, offre une occasion d'accroître l'emploi des femmes dans des secteurs majoritairement masculins, l'augmentation de la proportion de femmes dans la population active ne garantit pas automatiquement aux femmes des conditions d'égalité. La persistance de la ségrégation dans l'emploi peut s'expliquer par les écarts entre hommes et femmes au niveau des études, de la formation et de l'expérience, par la discrimination, par des normes sociales profondément ancrées et par la répartition inégale des tâches domestiques non rémunérées. Les stéréotypes liés aux rôles de genre et aux écarts d'aptitude perçus contribuent également à cette ségrégation. Les professions principalement exercées par des femmes, qui sont généralement les moins valorisées et les moins payées, restent majoritairement féminines ou le deviennent encore plus.

49. Sans intervention ciblée, les schémas existants de ségrégation se reproduiront dans les nouveaux secteurs d'activité. Il est nécessaire en particulier de prendre des mesures temporaires spéciales visant à accroître la représentation des femmes dans les secteurs à forte croissance ; d'offrir aux femmes un accès aux études et à la formation professionnelle en cours d'emploi et tout au long de la vie pour leur permettre de passer plus facilement d'emplois qui risquent d'être automatisés à des secteurs à forte croissance ; de prendre des mesures incitatives et de mener des actions visant à augmenter la proportion de femmes qui étudient et travaillent dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques. Les politiques et les cadres réglementaires peuvent jouer un rôle important en obligeant les employeurs à rendre compte de la composition par sexe et de la répartition par fonctions des effectifs de leur entreprise ou de leur organisation, ainsi que de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et de la proportion de femmes aux postes de direction. Avec la croissance potentielle du secteur des soins dans le contexte du vieillissement de la population, il est impératif que les activités rémunérées de prestation de soins soient reconnues à leur juste valeur, tant sur le plan économique que sur le plan social, par des conditions de travail et des salaires décentes. Compte tenu de la surreprésentation des femmes dans les emplois mal rémunérés, une législation garantissant un salaire minimum, ainsi que l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale, peut aussi contribuer fortement à réduire les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Par ailleurs, pour mettre fin à la ségrégation dans l'emploi, il est tout aussi important de prendre des mesures pour inciter les hommes à accepter des emplois dans des secteurs majoritairement féminins, comme l'enseignement et les activités rémunérées de prestation de soins.

Encadré 4

Pratiques prometteuses

Accroître la représentation des femmes dans le secteur des énergies renouvelables

À l'échelle internationale, les femmes ne représentent que 32 % de la main-d'œuvre du secteur des énergies renouvelables. Reconnaisant que la réussite de la transition vers un avenir sobre en carbone dépendra de l'aptitude à tirer parti de tous les talents possibles, un groupe d'organisations des secteurs public et privé a mis sur pied une campagne visant à œuvrer en faveur de l'équité salariale, de la parité au sein des échelons supérieurs et de l'égalité des chances pour les femmes dans le secteur des énergies propres d'ici 2030. La campagne demande aux entreprises et aux gouvernements d'adhérer aux principes énoncés et de prendre des mesures concrètes, notamment de fixer des objectifs et des quotas, pour aider à combler les inégalités entre les sexes.

Valoriser les activités rémunérées de prestation de soins et de travail domestique

Ayant constaté que le secteur de la prestation de soins était historiquement dévalorisé pour des raisons fondées sur le genre, des syndicats, des travailleurs et des organisations communautaires ont mené des campagnes de longue haleine, qui ont abouti à une augmentation des salaires dans le secteur, avec l'établissement de taux de rémunération minimum. Cette décision a donné lieu à des hausses de salaires allant de 19 % à 41 % pour les travailleurs du secteur.

Dans la foulée de la ratification de la Convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) de l'OIT par 11 pays d'Amérique latine, des efforts ont été faits pour que les travailleurs domestiques soient couverts par les dispositions relatives au salaire minimum et que leur rémunération soit égale à celle des autres travailleurs. Certains pays de la région encouragent également la négociation collective dans le secteur afin d'améliorer la rémunération et les conditions de travail.

Un certain nombre d'États membres de l'Union européenne ont mis en place des dispositifs pour inciter à l'emploi formel des travailleurs domestiques au moyen de réductions de l'impôt sur le revenu et d'abattements fiscaux, ainsi qu'un cadre réglementaire strict afin d'accroître la proportion des emplois formels dans le secteur du travail domestique.

Accroître la participation des hommes dans les secteurs majoritairement féminins

Des organisations à but non lucratif d'un pays d'Europe occidentale s'efforcent de recruter des hommes dans le secteur des services sociaux, en particulier pour l'aide au logement, les soins aux personnes âgées et le travail social auprès des familles vulnérables, en menant une campagne de recrutement dans les écoles et les établissements supérieurs, mais aussi auprès des anciens combattants.

Faire en sorte que toutes les travailleuses, y compris celles du secteur informel, puissent jouir de leurs droits sans discrimination

50. Une préoccupation majeure en ce qui concerne l'exercice par les femmes de leurs droits humains dans le contexte de l'évolution actuelle du monde du travail est le développement des formes atypiques d'emploi du fait du recours accru à la sous-traitance mais aussi au travail à la demande, au travail sur plateforme numérique, aux contrats temporaires, au travail indépendant, aux contrats à horaires variables, aux contrats zéro heure et à d'autres formes de travail occasionnel³⁰. Bien que les nouvelles modalités de travail puissent offrir aux femmes un moyen d'échapper à des formes plus précaires et plus pénibles de travail informel, comme le travail agricole familial ou la vente ambulante, l'insécurité de l'emploi, la faible rémunération et le manque d'accès à la protection sociale perpétueront l'insécurité économique et la discrimination structurelle au travail pour de nombreuses femmes. Les femmes qui sont en bas de la chaîne d'approvisionnement, par exemple les ouvrières agricoles dans les plantations, effectuent souvent des tâches dangereuses, qui les exposent à des produits chimiques nocifs, et ont de mauvaises conditions de travail. De plus, leur travail, en particulier lorsqu'il se compose de microtâches, est souvent caché et invisible, ce qui accroît le risque d'exploitation.

51. Pour que les femmes puissent exercer leurs droits fondamentaux dans le monde du travail qui émerge actuellement, il faut que les droits humains des personnes qui exercent ces nouvelles formes d'emploi soient garantis. Il est urgent d'étendre à toutes les travailleuses, en particulier celles du secteur informel, les droits et prestations liés à l'emploi, notamment les congés de maladie payés, les congés annuels, la limitation de la durée de travail et le droit à la santé et à la sécurité au travail. Dans certains contextes, la possibilité de bénéficier d'un congé menstruel contribue de manière importante à aider les femmes à accéder à un travail décent.

52. Le travail domestique rémunéré est une source très importante et croissante d'emploi salarié pour les femmes, mais la majorité des emplois dans ce secteur sont informels et de mauvaise qualité et comportent des risques élevés d'abus et de violence. De même, dans certains pays, le ramassage de déchets constitue une importante source de revenus pour les femmes, en plus de contribuer à la durabilité environnementale. Cependant, trop souvent, les femmes qui exercent ces activités sont souvent privées des droits élémentaires des travailleurs et exposées à la discrimination, à la stigmatisation, au harcèlement et à la violence. En outre, il est essentiel de garantir les droits des travailleuses qui occupent des emplois informels dans l'agriculture, notamment l'égalité en matière de propriété et de contrôle des terres et en matière d'accès au crédit et aux technologies agricoles, à mesure que le secteur évolue et se développe dans le contexte des changements environnementaux.

³⁰ Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2019 : L'avenir du travail*, Paris, 2019.

Encadré 5

Pratiques prometteuses**Étendre la protection sociale aux travailleuses de l'économie à la tâche ou de l'économie des plateformes**

Dans un pays d'Europe, les artistes et les auteurs peuvent adhérer à un régime d'assurance qui est financé par des cotisations au régime général de sécurité sociale, une subvention publique et une taxe acquittée par les clients des services artistiques (éditeurs, salles de théâtre, bibliothèques, sociétés privées, etc.) proportionnellement à leur utilisation des services des artistes ou des auteurs.

Dans certains pays nordiques, le régime d'assurance chômage verse aux travailleurs sans emploi un revenu de remplacement équivalant à environ 80 % de leur salaire, allocation qui s'accompagne d'importantes mesures de stimulation du marché du travail obligeant les bénéficiaires à suivre une formation pour améliorer leurs compétences. Le régime propose également des emplois et prend en charge les frais de formation ou de déménagement et les autres dépenses à caractère professionnel. En conséquence, les travailleurs changent d'emploi plus souvent que dans les autres pays d'Europe, ce qui permet aux entreprises d'automatiser les procédés et de modifier les pratiques de travail sans susciter d'opposition chez les employés.

Dans un pays d'Europe, les entrepreneurs indépendants doivent, tout comme les employés du régime général, verser des cotisations de sécurité sociale qui leur garantissent une assurance chômage.

Garantir les droits des travailleurs domestiques

Un pays d'Amérique centrale a adopté en 2019 une loi reconnaissant aux travailleurs domestiques le statut d'employé, leur donnant droit à des prestations sociales et à une protection. La même loi interdit le travail des enfants de moins de 15 ans et limite à six heures par jour la durée du travail des adolescents de plus de 15 ans. Dorénavant, les employeurs de travailleurs domestiques doivent établir des contrats en bonne et due forme et accorder à leurs employés les mêmes droits que les autres employeurs, à savoir un salaire correspondant au moins au salaire minimum, une affiliation à la sécurité sociale et à l'assurance maladie, des primes pour les jours fériés travaillés, des jours de congé, un congé de maternité et des périodes de repos garanties.

Améliorer l'accès des femmes à la technologie et aux ressources dans le secteur agricole

Dans certains pays d'Afrique, des mesures ont été prises afin d'améliorer l'accès aux TIC pour les femmes travaillant dans l'agriculture dans le but d'accroître la productivité. Par exemple, dans un de ces pays, une organisation non gouvernementale a lancé un projet visant à améliorer l'accès des femmes rurales à l'information dans une région donnée grâce à l'utilisation des TIC. Les femmes ont ainsi pu obtenir les informations dont elles avaient besoin concernant les marchés et améliorer leurs méthodes agricoles grâce à l'utilisation des smartphones, à Internet et à la radio. Dans un autre pays, on a fourni aux femmes des smartphones pour leur permettre de consulter les prévisions météorologiques et de savoir ainsi à quel moment semer et à quel moment récolter, en particulier pour les cultures qui doivent sécher après récolte.

Soutenir les femmes dans leur action et leur organisation collectives

53. Un taux élevé de syndicalisation et des capacités solides de négociation collective sont associés à la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à l'amélioration de l'accès aux congés de maternité et à la promotion de modalités de travail mieux adaptées aux responsabilités familiales. Toutefois, les syndicats ont toujours eu une culture très masculine, laissant peu de place à la parole des femmes et n'accordant pas nécessairement la priorité aux questions relatives aux droits des femmes. Souvent, les conventions collectives ne tiennent pas suffisamment compte des préoccupations des femmes. Qui plus est, lorsque le rapport de forces est déséquilibré entre hommes et femmes

au sein d'un syndicat, les travailleuses sont souvent victimes de discrimination et de violence. À cela s'ajoutent, depuis quelques décennies, de nouvelles difficultés auxquelles se heurtent les efforts d'organisation collective, en particulier dans le contexte de la mondialisation et de la libéralisation économique. La croissance attendue des formes atypiques d'emploi et le fractionnement accru de l'environnement de travail du fait de la poursuite de la mondialisation, ainsi que l'augmentation du travail associé aux plateformes numériques, exacerbent ces difficultés. De plus, à l'heure où la tendance générale est au rétrécissement de l'espace accordé à la société civile, la syndicalisation et l'organisation collective sont de plus en plus soumises à des restrictions imposées par les autorités. Dans ce contexte, il est nécessaire de trouver de nouvelles approches et de nouvelles stratégies pour l'action et l'organisation collectives.

54. Dans le secteur informel, l'action collective au moyen de coopératives a aidé les femmes à mutualiser les ressources, à réaliser des économies d'échelle et à accéder aux marchés. Grâce aux groupes d'épargne et d'entraide, les femmes ont pu améliorer leurs moyens de subsistance, mais aussi renforcer leur capacité d'action et leur participation et faire entendre leur voix au sein des ménages et, plus largement, dans leurs communautés. Les travailleuses du secteur informel s'efforcent, par l'organisation collective, d'atteindre des objectifs communs, qui sont notamment d'obtenir des conditions de travail décentes et d'améliorer leur rémunération, de venir à bout de la discrimination et de redéfinir les normes sociales négatives.

55. Il y a beaucoup à apprendre des coopératives féminines existantes qui, souvent, se sont constituées pour rassembler des travailleuses afin de répondre à des besoins élémentaires et pratiques et ont ensuite évolué pour se concentrer sur la définition de priorités et de stratégies collectives de changement. Les progrès technologiques offrent également aux travailleuses de nouvelles possibilités de s'organiser autour de questions diverses, entre différents secteurs et par-delà les frontières. Une solidarité transversale entre les mouvements féminins, syndicaux, environnementaux et autochtones est également nécessaire pour relever le défi complexe d'une transition juste, faisant de l'égalité des sexes une priorité. Les stratégies visant à renforcer la participation et l'exercice de responsabilités par les femmes dans les syndicats sont cruciales, d'une part pour des raisons d'égalité et, d'autre part, pour que les préoccupations propres aux femmes soient prises en compte en priorité dans les conventions collectives et dans la culture des lieux où se forment ces syndicats. Pour que les femmes puissent jouir pleinement de leur droit au travail et de leurs droits en tant que travailleuses, il est essentiel d'appuyer l'action collective féminine dans le contexte de l'évolution du monde du travail, notamment en veillant à ce qu'elles puissent exercer leur liberté d'association, sans subir de violence et d'intimidation.

Encadré 6

Pratiques prometteuses

Utiliser la technologie pour faciliter l'organisation des travailleuses

Dans un pays d'Amérique latine où les travailleurs domestiques sont nombreux, une application a été créée pour aider ces travailleurs à faire valoir leurs droits. L'application comporte des outils de calcul de salaire et de prestations, ainsi que des informations sur les droits des travailleurs domestiques et une aide pour trouver le syndicat le plus proche.

Dans le cadre du mouvement #MeToo, d'innombrables femmes ont pu se faire entendre au sujet des actes de harcèlement sexuel qu'elles avaient subis au travail, s'organiser collectivement pour faire changer les choses et demander des comptes aux auteurs de ces actes. Le mouvement a été facilité par les médias sociaux et la technologie, qui ont permis de rassembler des femmes du monde entier.

Organiser les femmes travaillant dans le secteur informel

Un syndicat des travailleuses pauvres du secteur informel a été fondé il y a plus de quarante ans dans un pays d'Asie du Sud. Ses membres, qui occupent des emplois divers, agissent pour la sécurité de l'emploi, la sécurité de revenu, la sécurité alimentaire et la sécurité sociale, tout en améliorant leurs capacités d'organisation et de négociation collective et leurs compétences en matière d'encadrement. Il a fédéré des associations, mouvements et

collectifs de femmes. Aujourd'hui, il a fait des émules dans plusieurs pays d'Asie du Sud, où des membres possèdent et gèrent leurs propres institutions.

Établir des alliances entre les mouvements sociaux

En Amérique latine, un mouvement en faveur des droits des paysannes poursuit simultanément deux objectifs : promouvoir une vision de l'agriculture paysanne à petite échelle fondée sur la préservation de l'environnement et la souveraineté alimentaire, et militer pour l'égalité entre hommes et femmes en matière d'accès aux terres, aux apports agricoles et aux ressources naturelles et de contrôle de ces ressources.

E. Réinventer la structure du travail et l'économie

56. La réalisation des droits humains des femmes dans un monde du travail en pleine évolution nécessite une transformation radicale de la structure du travail et de l'économie. Les dernières décennies ont été marquées par la déréglementation croissante du marché de l'emploi, l'externalisation accrue d'un bout à l'autre des chaînes d'approvisionnement mondiales, la prolifération des contrats de courte durée et le développement de la gestion à flux tendus. Ces tendances ont entraîné une baisse des salaires et une dégradation des conditions de travail, creusant les inégalités et aggravant la vulnérabilité des femmes. De plus, dans de nombreuses régions du monde, la déréglementation du marché de l'emploi s'est traduite par un développement des formes atypiques de travail chez les femmes, qui de ce fait sont moins à même de s'organiser collectivement pour améliorer leur rémunération et leurs conditions de travail³¹. L'absence d'obligation pour les entreprises de rendre des comptes aux pouvoirs publics quant au respect des normes relatives aux droits des travailleurs, aux droits de l'homme et à l'environnement, d'une part, et la possibilité pour elles de délocaliser à l'étranger, d'autre part, affaiblissent la position de négociation des travailleuses et contribuent à ce que les femmes demeurent cantonnées à des emplois peu qualifiés et faiblement rémunérés. Les femmes marginalisées sont les plus touchées, et les changements attendus dans le contexte du progrès technologique et de la mondialisation risquent de pérenniser ces tendances.

57. Même si les pouvoirs publics et le secteur privé font de plus en plus d'efforts pour améliorer la transparence des salaires et des conditions de travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, souvent à la demande des consommateurs, le fait qu'ils s'appuient sur des codes et des accords sans caractère obligatoire n'a pas permis de faire véritablement évoluer le modèle commercial sous-jacent, qui est à l'origine des bas salaires et des mauvaises conditions de travail des femmes les plus marginalisées. Par exemple, au lendemain de la tragédie du Rana Plaza au Bangladesh, les travailleuses ont constaté qu'une attention accrue était portée à la sécurité au travail mais que peu de progrès avaient été réalisés au niveau des salaires et des conditions de travail. Compte tenu de la mondialisation et du fractionnement croissant du marché de l'emploi, il est nécessaire non seulement de veiller au respect des normes internationales en vigueur, mais aussi d'adopter un instrument mondial juridiquement contraignant qui puisse aider à établir les responsabilités concernant les droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales. De fait, certains États s'orientent vers une communication plus systématique et une transparence des données relatives aux questions d'environnement, de société et de gouvernance. Une telle approche permet de surveiller les résultats des entreprises en matière de durabilité et de retombées sociales, y compris sur la base d'indicateurs portant sur les droits des femmes au travail.

58. Les modèles économiques dominants qui se concentrent avant tout sur la croissance économique et la rentabilité, aux dépens du bien-être humain, du travail décent et de la durabilité environnementale, vont à l'encontre de la réalisation des droits humains des femmes. Les femmes qui sont victimes de formes de discrimination multiples et croisées sont particulièrement marginalisées. Les soins et les travaux domestiques non rémunérés assumés par les femmes profitent aux modèles économiques actuels, qui les exploitent. Ces tâches, qui sous-tendent l'économie tout entière, demeurent pourtant dévalorisées et invisibles, alors

³¹ Voir www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_534115.pdf.

qu'elles prennent beaucoup de temps aux femmes et compromettent leur sécurité économique (A/74/111, par. 228). Néanmoins, d'autres politiques sont possibles. Elles supposent de réinventer l'économie pour mettre l'accent sur la redistribution du pouvoir et des ressources, sur la création d'emplois décents et sur la valorisation du bien-être et de la protection des personnes et de la planète. Certains États s'engagent dans cette voie en plaçant le bien-être et la protection des personnes au cœur de leurs politiques économiques.

59. Un cadre de politique économique favorable aux droits humains des femmes devrait accorder une place centrale à la réalisation des droits humains, au lieu de se focaliser exclusivement sur le produit intérieur brut ; privilégier la redistribution équitable plutôt que l'accumulation de richesses ; faciliter les investissements dans les infrastructures et les services publics, augmenter les pensions de retraite et les prestations de sécurité sociale et relever les salaires minimum, au lieu d'accorder des réductions d'impôt aux grandes entreprises et aux plus fortunés ; lutter contre la prolifération du travail informel précaire en proposant des mesures incitatives aux entreprises pour stimuler la croissance économique afin de créer des emplois offrant une rémunération et des conditions de travail décentes. Réinventer l'économie en faveur des droits humains des femmes suppose de prendre correctement en compte les besoins propres des femmes et de leur accorder la priorité, de garantir l'autonomie en matière de procréation, d'éliminer toutes les formes de discrimination et, enfin, de valoriser les activités de soins à la personne, rémunérées et non rémunérées, et d'investir dans ce secteur en tant que pilier central. De tels investissements peuvent à la fois stimuler l'emploi des femmes et contribuer à l'édification d'infrastructures physiques et sociales indispensables dont tous les travailleurs pourront bénéficier.

IV. Recommandations

60. Si l'on n'agit pas de toute urgence, il y a fort à craindre que les inégalités de genre et la discrimination dont les femmes sont actuellement victimes non seulement se reproduiront, mais s'aggraveront avec l'évolution du monde du travail.

61. Le Groupe de travail invite instamment tous les États à ratifier la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et tous les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme et conventions de l'Organisation internationale du Travail qui garantissent le droit des femmes au travail et leurs droits en tant que travailleuses, ainsi que les protocoles facultatifs à la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, et à les appliquer pleinement.

62. Le Groupe de travail recommande également l'adoption de mesures concrètes fondées sur son analyse et tenant compte des pratiques prometteuses recensées dans le présent rapport.

A. Recommandations générales

63. Le Groupe de travail recommande aux États :

- a) De réexaminer et d'abroger toutes les lois discriminatoires qui créent des obstacles à l'emploi des femmes dans les secteurs formel et informel ;
- b) De veiller à ce que l'interdiction de la discrimination fondée sur le sexe, la grossesse, la maternité ou les responsabilités familiales s'applique à toutes les femmes qui travaillent, y compris celles qui ont une forme d'emploi atypique ;
- c) De renforcer la législation, la réglementation et les mécanismes de responsabilisation pour garantir la transparence sur les salaires et les conditions de travail, notamment au moyen de données ventilées par sexe, dans l'ensemble des chaînes d'approvisionnement mondiales ;
- d) De procéder à une refonte des politiques et des cadres économiques, y compris des budgets nationaux et des politiques fiscales, afin de mettre l'accent sur le

bien-être des personnes et de donner la priorité à la redistribution du pouvoir et des ressources, à la réalisation des droits humains, à la durabilité environnementale et à la création d'emplois décents pour tous.

B. Garantir la protection contre la violence et le harcèlement dans un monde du travail en pleine évolution

64. Pour lutter contre la violence et le harcèlement, le Groupe de travail recommande aux États :

- a) De ratifier la Convention de 2019 sur la violence et le harcèlement (n° 190) de l'OIT et d'en garantir la pleine application ;
- b) De mettre en place et de consolider des cadres juridiques permettant de prévenir et de combattre efficacement le harcèlement sexuel, en veillant à ce qu'ils couvrent tous les types de travailleurs, en particulier ceux qui ont des formes d'emploi atypiques, et à ce qu'ils soient appliqués dans tous les lieux de travail, y compris dans les espaces publics, dans les transports, en ligne et sur les plateformes de travail numériques ;
- c) D'introduire dans la législation et la réglementation relatives au travail des dispositions visant à lutter contre la violence au sein du couple et la violence domestique, notamment par l'octroi de congés payés pour violence domestique, ou de renforcer ces dispositions ;
- d) De se doter d'une réglementation obligeant les employeurs à rendre régulièrement compte des efforts déployés pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement au travail et des progrès réalisés en la matière, et à assurer la transparence de leurs données sur les plaintes pour harcèlement sexuel et sur l'issue de ces plaintes ;
- e) De renforcer les cadres réglementaires applicables aux fournisseurs de technologie afin que ceux-ci veillent à la prévention et à l'élimination de toutes les formes de violence en ligne à l'égard des femmes et des filles.

C. Prendre en compte, réduire et redistribuer les soins et les travaux domestiques non rémunérés

65. En ce qui concerne les soins et les travaux domestiques non rémunérés, le Groupe de travail recommande aux États :

- a) De garantir un accès universel aux congés payés de maternité et de paternité et aux congés parentaux pour tous les travailleurs, y compris ceux qui ont des formes atypiques d'emploi ou qui travaillent dans le secteur informel ;
- b) De faciliter le partage équitable des activités de soins à la personne rémunérées et non rémunérées entre les femmes et les hommes, en accordant à tous les parents un congé parental payé et en prenant des mesures particulières pour inciter les hommes à prendre un congé parental, notamment par des dispositions prévoyant que le congé sera perdu s'il n'est pas utilisé ;
- c) D'accroître les investissements pour garantir un accès universel à des services abordables et de bonne qualité pour la garde d'enfants et les soins aux personnes handicapées et aux personnes âgées, y compris pour les travailleurs du secteur informel ou exerçant des formes d'emploi atypiques ;
- d) De garantir à toutes les femmes et adolescentes un accès universel à un éventail complet de services de santé et d'informations en matière de sexualité et de procréation pour leur permettre de prendre des décisions en toute autonomie sur la grossesse et la maternité ;
- e) D'accroître les investissements dans les infrastructures et les services de base dans les zones urbaines et rurales de façon à dégager du temps pour les femmes afin de leur permettre d'exercer une activité rémunérée ;

f) De faire de la prestation de soins un pilier central des politiques macroéconomiques, afin de générer des ressources et des investissements pour les activités de soins, les congés parentaux payés et la protection sociale, dans le but de répartir plus équitablement les soins et travaux domestiques non rémunérés entre l'État et les familles et entre les femmes et les hommes.

D. Casser les schémas structurels relatifs aux professions « féminines » et « masculines »

66. Afin de casser les schémas structurels relatifs aux professions « féminines » et « masculines », le Groupe de travail recommande aux États :

a) De prendre des mesures temporaires spéciales (quotas et objectifs) pour garantir l'accès des femmes aux emplois dans les secteurs à forte croissance (comme les énergies renouvelables et la technologie), et en particulier pour que les femmes soient représentées à égalité dans les postes techniques et de direction ;

b) De prendre des mesures temporaires spéciales (quotas et objectifs) pour accroître la participation des femmes et des filles aux cursus scolaires dans les domaines des sciences, de la technologie, de l'ingénierie et des mathématiques ;

c) D'établir des programmes ciblés de formation et de reconversion pour les femmes qui travaillent à des postes ou dans des secteurs qui risquent d'être automatisés ;

d) De garantir l'égalité d'accès des femmes aux TIC ;

e) De renforcer les cadres législatifs afin d'instaurer un salaire minimum pour tous les travailleurs ainsi que l'obligation légale de respecter l'égalité de rémunération pour un travail égal ou de valeur égale ;

f) De se doter d'une réglementation obligeant les employeurs à rendre régulièrement compte des efforts déployés pour combler l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes et des progrès réalisés en la matière, au moyen de données ventilées en fonction de plusieurs facteurs, dont la race, l'appartenance ethnique et l'âge, et de données sur la proportion de femmes à différents postes et à différents échelons de direction ;

g) De prendre des mesures concrètes, parmi lesquelles des programmes d'éducation et de formation et l'accès à un éventail complet de services de santé et d'information en matière de sexualité et de procréation, pour que les jeunes femmes obtiennent un emploi décent après leurs études et soient encouragées à rester dans la population active ;

h) De prendre des mesures concrètes pour accroître la proportion d'hommes dans les secteurs à prédominance féminine et la proportion de femmes dans les secteurs à prédominance masculine.

E. Faire en sorte que toutes les travailleuses, y compris celles du secteur informel, puissent jouir de leurs droits sans discrimination

67. Pour que toutes les travailleuses puissent jouir de leurs droits sans discrimination, le Groupe de travail recommande aux États :

a) De garantir que les personnes travaillant dans le secteur informel ou exerçant des formes d'emploi atypiques bénéficient des droits et prestations liés à l'emploi, notamment de l'accès à la protection sociale et aux soins de santé, des congés payés et des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail et, en particulier, d'une protection en cas de choc économique ou environnemental ;

b) De ratifier la Convention de 2011 sur les travailleuses et travailleurs domestiques (n° 189) de l'OIT et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille et de les

appliquer, afin que les travailleurs migrants et les travailleurs domestiques soient protégés contre la discrimination et les abus et bénéficient des droits et prestations liés à l'emploi, notamment de l'accès à la protection sociale et aux soins de santé, des congés payés et des dispositions en matière de santé et de sécurité au travail ;

c) D'éliminer toutes les formes de discrimination à l'égard des travailleuses migrantes, notamment dans les politiques migratoires et dans la législation, en particulier dans le droit du travail, et d'introduire une protection juridique contre l'exploitation des migrantes ;

d) De garantir aux femmes des droits égaux en ce qui concerne la propriété et le contrôle des terres et des autres ressources productives ainsi que l'accès à celles-ci et au crédit, et de veiller à ce que les paysannes et les autres femmes travaillant dans des zones rurales puissent jouir sans discrimination de tous les droits humains et de toutes les libertés fondamentales énoncés dans la Déclaration des Nations Unies sur les droits des paysans et des autres personnes travaillant dans les zones rurales, notamment des droits d'avoir un emploi décent, de jouir de l'égalité de rémunération, de bénéficier d'une protection sociale, d'avoir accès à des activités génératrices de revenus et d'être à l'abri de toutes les formes de violence.

F. Créer des conditions propices à l'organisation et à l'action collectives pour les femmes

68. Dans le but de créer des conditions permettant aux femmes de s'organiser et d'agir collectivement, le Groupe de travail recommande que :

a) Les syndicats prennent des mesures pour assurer une participation égale des femmes à la prise de décisions et faire en sorte que les préoccupations propres aux femmes soient dûment prises en compte dans l'établissement des priorités et des conventions collectives, et adoptent des politiques visant à prévenir et éliminer la violence et le harcèlement au sein des syndicats ;

b) Les États créent des conditions favorables à l'action collective féminine, notamment en garantissant le droit à la liberté d'association pour tous les travailleurs, sans exclure ceux qui ont des formes d'emploi atypiques ou informelles, ainsi que la protection de ceux qui s'organisent et qui militent pour leurs droits, conformément à la Convention de 1948 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical (n° 87) de l'OIT.
